

ня та формування статутного фонду акціонерні товариства належать до корпоративних підприємств.

Таким чином, акціонерне товариство може бути об'єктом оцінки у формі цілісного майнового комплексу. При цьому вартість акціонерного товариства пропонується визначати як найбільш вірогідну ціну, у грошовому еквіваленті, що формується завдяки функціонуванню його як діючого та єдиного цілого і за яку акції товариства могли бути продані на відкритому конкурентному ринку за умови, що кожна з сторін діяла із знанням справи, розсудливо і без примусу.

1. Принципи корпоративного управління // Українська інвестиційна газета від 27 січня 2004 р. – С.3.

2. Закон України "Про оцінку майна, майнових прав та професійну оціночну діяльність в Україні" від 12.07.2001р. №2658-III.

3. Добронравова О. Шпаргалка для оцінювача // Контракти. – 2003. – №40. – С.27.

4. Вовк С. Оценка бизнеса. Европейские ценности // Украинская инвестиционная газета от 16 сентября 2003 г. – 37(415). – С.8-9.

5. Постанова КМУ. "Про затвердження Національного стандарту №1 "Загальні засади оцінки майна і майнових прав" від 10.09.2003 р. №1440.

6. Постанова КМУ "Про затвердження Методики оцінки вартості майна під час приватизації" від 15.08.1996р. № 961.

7. Постанова КМУ "Про затвердження Методики оцінки державних корпоративних прав" від 02.08.1999р. №1406 із змінами і доповненнями, внесеними постановою КМУ від 11.10. 2002 р. №1510.

8. Постанова КМУ «Про затвердження Методики оцінки вартості майна під час приватизації» від 12.10. 2000р. №1554.

9. Business Valuation Standards / Business Valuation Committee's website www.bvappraisers.org.

Отримано 15.09.2004

УДК 334.722.8

Н.О.ПАНАСЮК

Харківський національний економічний університет

КОНЦЕПЦІЯ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ СТРУКТУРИ АКЦІОНЕРНОГО ТОВАРИСТВА

Проаналізовано і згруповано підходи та принципи формування соціальної структури акціонерного товариства. Визначено фактори впливу внутрішнього та зовнішнього середовища, розглянуто методи управлінського впливу на соціальну структуру та методи її дослідження. Розроблено модель формування соціальної структури корпорації.

Сьогодні в нашій державі відбуваються глибокі економічні перетворення, зміст яких полягає у відмовленні від колишніх суто адміністративних засобів управління економікою і переході до принципів соціально-орієнтованої економіки. В ході цих перетворень з'явилося багато акціонерних товариств та інших підприємств переважно ринкової

орієнтації, у зв'язку з чим виникла потреба у вивченні і застосуванні нових підходів до управління основною господарською ланкою економіки підприємством, розгляді його як соціальної організації. За досвідом розвинутих країн, основним фактором конкурентоздатності організації, її виживання і процвітання стає якість персоналу, рівень професіоналізму і творчості працівників. Персонал є найважливішою частиною підприємства і має складну взаємозалежну структуру, що обумовлює актуальність і необхідність аналізу соціальної структури організації і визначення підходів до її формування.

Свідомий, науковий розгляд проблем, пов'язаних з «людиною працюючою», почався в кінці XIX ст. Виділяють кілька наукових шкіл і підходів [1-5], де розглядалися питання соціальних структур, управління персоналом, його організаційної поведінки. В даний час деякі теоретики намагаються інтегрувати різні історичні підходи в сучасне навчання, запозичаючи також ідеї з інших наук: соціології, психології і філософії.

На сучасному етапі дослідженням і формуванням підходів управління підприємством займаються багато вітчизняних і закордонних авторів, такі як М.І.Кабушкін [8], В.А.Співак [7], О.Є.Кузьмін, О.Г.Мельник [9], О.А.Зайцева, А.А.Радугін [6], Ф.Лютенс [5], у роботах яких розглянуто загальноприйняті підходи, що зустрічаються в кожному дослідженні: системний, ситуаційний і поведінковий (біхевіористський).

Однак автори роботи [6], крім виділених підходів, для формування соціальної структури корпорації пропонують використовувати ще демократичний, дорадчий, централізований і децентралізований підходи, які за змістом скоріше є принципами управління, ніж підходами.

Ф.Лютенс [5] на перший план висуває когнітивний, біхевіористський підходи і підхід соціального навчання. Всі перелічені вище підходи є етапами розвитку і складовими поведінкового підходу, тому немає сенсу виділяти їх окремо.

В.А.Співак [7] також пропонує до розгляду антидевіантний підхід, суть якого полягає у вивченні не тільки позитивних якостей і властивостей системи, але їхніх негативних параметрів, що сприяють прояву відхилень, тобто девіантної поведінки. Однак, кожний з описаних у цій роботі підходів припускає розгляд як позитивних, так і негативних сторін об'єкта, тому у використанні антидевіантного підходу як окремо функціонуючого немає необхідності.

Отже, можна вважати, що загальноприйняті визначення і класифі-

кації формування систем управління остаточно ще не сформовані. Ще менше визначеності існує в класифікації підходів до формування соціальних структур корпорації, що й обумовило необхідність проведення дослідження в цьому напрямку.

Метою даної роботи є розробка концепції формування соціальної структури акціонерного товариства на основі визначення та аналізу підходів до формування соціальної структури, класифікації принципів управління персоналом, факторів впливу зовнішнього та внутрішнього середовища, методів управлінського впливу на соціальну структуру та методів її дослідження.

На нашу думку, з дослідженої множини підходів слід виділити групи, орієнтовані на *об'єкт дослідження* (груповий, індивідуальний, організаційний підходи); *цілі дослідження* (програмно-цільовий, антикризовий підходи, підхід орієнтації на результати, підтримуючий підхід); *методи дослідження* (процесний, соціально-психологічний, технократичний підходи).

Соціальна система як складова організації, по суті, є відкритою системою, що піддається впливу і розвивається з урахуванням змін і впливів факторів зовнішнього і внутрішнього середовища корпорації. Сукупність зовнішніх і внутрішніх факторів, здійснюючих вплив на організацію і її соціальну структуру, наведено на рис.1.



Рис.1 – Фактори впливу зовнішнього та внутрішнього середовища АТ

Важливу роль у формуванні соціальної структури підприємства відіграють принципи менеджменту. Принципи формування соціальних

структур визначають вимоги до системи, структури й організації процесу формування соціальних структур. Принципи раціонального управління одними з перших були сформульовані в класичній школі Ф.Тейлором і А.Файолем [1, 2], у вітчизняній теорії управління основні принципи управління були сформульовані ще В.І.Леніним. Сучасні принципи управління підприємством випробують на собі вплив соціально орієнтованого менеджменту, зберігаючи основи як бюрократичної так і адміністративно-командної моделі управління. На основі аналізу досліджень сучасних вчених в області менеджменту [5-9] можна виділити групи принципів формування соціальної структури підприємства (рис.2).

Реалізація розглянутих раніше підходів і принципів управління, формування і вплив на соціальну структуру здійснюється шляхом застосування різних методів. Розглянуті нами методи застосовуються відносно трудових колективів у цілому й окремих працівниках окрема. Тому їх варто інтерпретувати як способи управлінського впливу на соціальну структуру корпорації.

Можна виділити такі методи управління: організаційно-адміністративні, економічні, технологічні, соціально-психологічні, демократизація управління.

З метою з'ясування тенденцій розвитку соціальної структури, підходів, принципів та методів її формування застосовують різноманітні методи дослідження: діалектичний, конкретно-історичний, системний, аналітичний, економіко-математичний, балансовий, моделювання, експертний, соціологічний.

Взаємозв'язок всіх елементів формування соціальної структури корпорації наведено на рис.2.

Стан соціальної структури підприємства впливає на всі сфери діяльності організації, обумовлює ефективність цієї діяльності, можливості її змін і розвитку. Соціальна структура характеризує трудовий потенціал підприємства як взаємини функціональних підсистем, рівнів управління, соціальних груп та індивідів, класифікованих за статтю, віком, національним і соціальним складом, рівнем освіти, місцем в організаційній ієрархії, якісними і кількісними характеристикам. Структуру виробничих організацій, з цього погляду, можна представити як просторово-часове утворення. Її елементи розподілені в організаційному просторі.

В кожній організації в процесі функціонування складається своє специфічне співвідношення статусів, розподілу прав і виконання посадових обов'язків співробітників персоналу, що приводить нас до необхідності вивчення ознак формування соціальної структури організа-

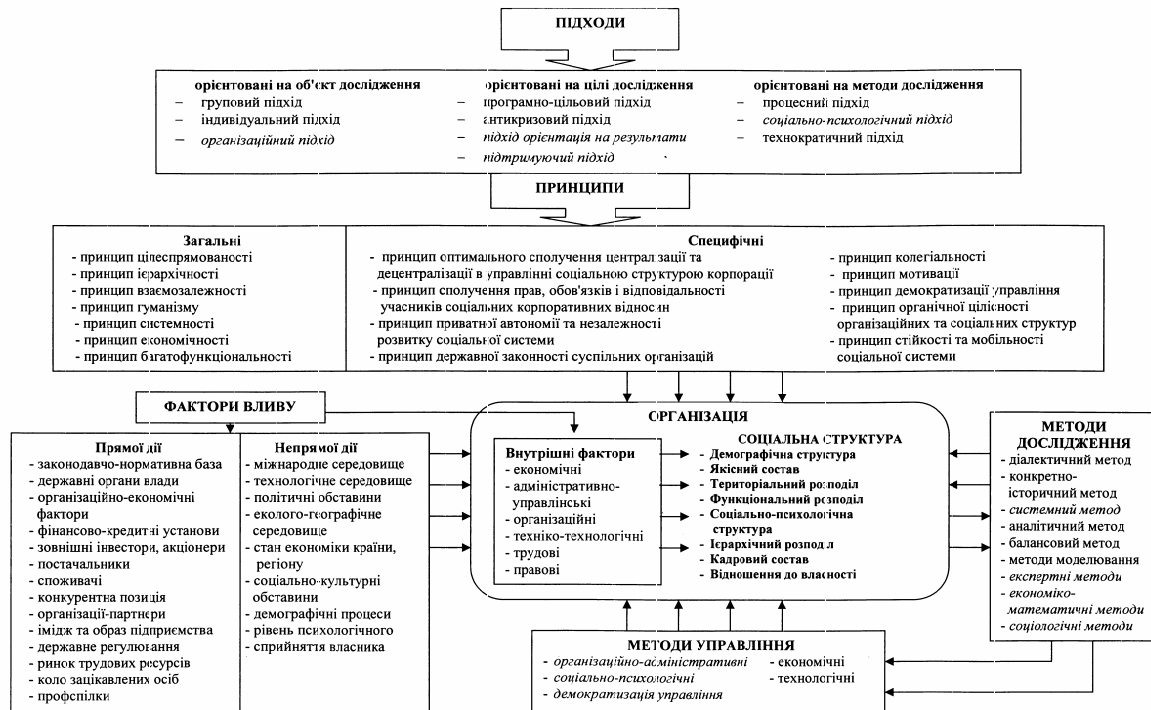


Рис.2 – Модель формування соціальної структури акціонерного товариства

ції.

Загальна структура соціальної системи підприємства, побудованої за виділеними ознаками, наведена на рис.3.

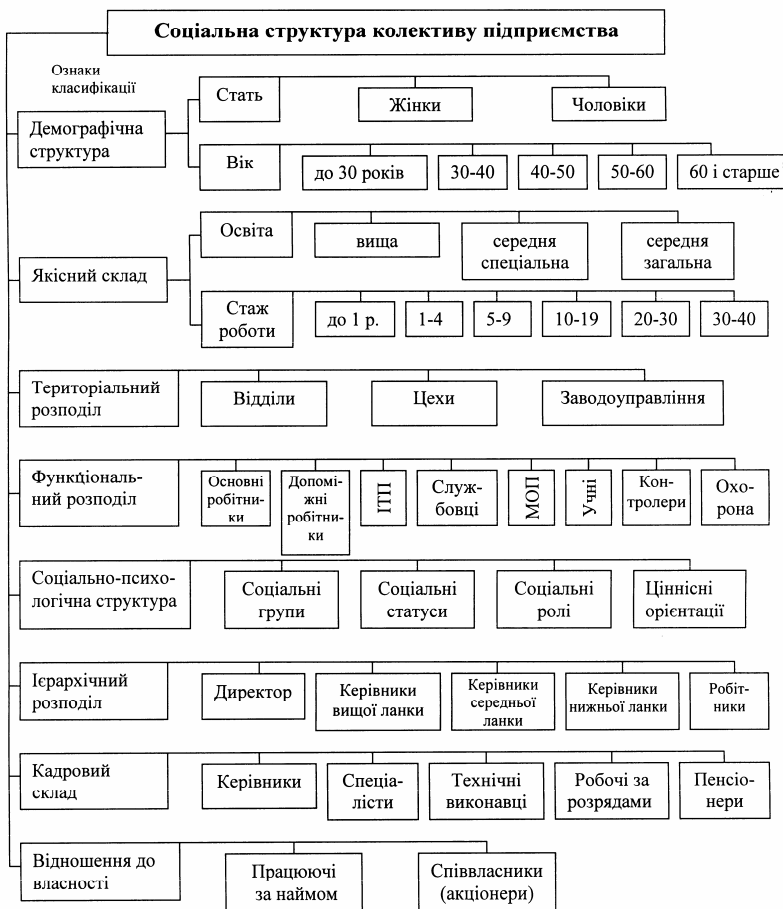


Рис.3 – Класифікація структури організації

На нашу думку, досить повною є соціальна структура колективу, згрупована по таких узагальнених ознаках:

Демографічна структура. Визначається составом колективу за віком та статтю. Необхідно стежити за статево-віковою структурою колективу, співвідношенням чоловіків і жінок, а також за кількістю робітників пенсійного віку.

Якісний склад. Являє собою структуру колективу за рівнем освіти, національності, стажем роботи на аналізованому підприємстві.

Територіальний розподіл. Розподіл працівників по цехах, відділах і т.д., приміщення яких відокремлені один від іншого.

Функціональний розподіл. Розподіл за виконуваними функціями, основні робочі, допоміжні, ІТП, службовці, заводоуправління і т.д., працівники, які можуть знаходитися в одному географічному просторі, але функціонально розділені і, отже, в них різні ролі й інтереси.

Соціально-психологічна структура. Статусний розподіл за позиціями, місцем в соціальній групі, спільністю інтересів, ціннісними орієнтаціями. Працівники, які виконують схожі посадові обов'язки і займають однакові позиції, частіше спілкуються між собою, незважаючи на їх різне географічне положення в межах підприємства.

Ієрархічний розподіл. Являє собою субординацію посад, тобто вертикальний розподіл прав, обов'язків і повноважень, обсягу і міри відповідальності в прийнятті рішень на різних рівнях:

- *Кадровий склад.* Розподіл працівників за посадами і кваліфікаціями.

- *Відношення до власності.* Чи є співробітник підприємства працівником за наймом або ж має акції даного підприємства, є співвласником.

Виконаний аналіз підходів до управління дозволив розробити класифікацію підходів до формування соціальної структури корпорації. Виділено групи принципів формування соціальної структури підприємства. Визначені фактори внутрішнього та зовнішнього середовища, що впливають на формування соціальної структури та потребують урахування при прогнозуванні її поведінки. Розглянуто методи управлінського впливу на соціальну структуру та методи її дослідження. Розроблено модель формування соціальної структури АТ.

Подальшою перспективою досліджень у даному напрямку є розробка методики комплексної діагностики соціальної структури підприємств та її апробація на промислових підприємствах корпоративного сектора економіки.

1.Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. – М.: Прогресс, 1991. – 343 с.

2.Управление – это наука и искусство / А.Файоль, Г.Эмерсон, Ф.Тейлор, Г.Форд. – М.: Республика, 1992. – С.12-13

3.Акофф Р. Планирование будущего корпорации. – М.: Экономика, 1985. – 530 с.

4.Дункан Джек У. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики: Пер. с англ. – М.: Дело, 1996. – 237 с.

5.Лютенс Ф. Организационное поведение: Пер. с англ.– М.: ИНФРА-М, 1999. – 692 с.

6.Зайцева О.А., Радугин А.А. Основы менеджмента: Уч. пособие. – М.: Центр,

2000. – 432 с

7. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб: Питер, 2000. – 416 с.

8. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента: Уч. пособие. – 5-е изд., стереотип. – Минск: Новое знание, 2002. – 336 с.

9. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основы менеджменту. – К.: Академвидав, 2003. – 416 с.

Отримано 14.09.2004

УДК 658.012.32

Ю.Є.ЖУКОВ

Харківський національний економічний університет

РОЗРОБКА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ АЛЬЯНСАМИ

Розглядаються умови появи групових об'єднань підприємств й подано методичні підходи щодо створення системи управління альянсами. Визначено напрямки аналізу взаємодії підприємств, запропоновано послідовність створення й обґрунтовано вимоги до функціонування стратегічних альянсів.

У сучасних умовах ринкової економіки акціонерні товариства є однією з найбільш поширених форм організації колективної підприємницької діяльності. Використання акціонерної форми господарювання набуває найбільшої ефективності при створенні великих підприємств, діяльність яких потребує залучення значних інвестицій в основний капітал. У той же час підприємства часто не йдуть на повне злиття, а створюють той чи інший механізм взаємодії, що дозволяє їм зберегти статус юридичної особи й при цьому співпрацювати з іншими підприємствами.

Останнім часом багато дослідників відзначають, що у великих вертикально інтегрованих організаціях відбуваються фундаментальні зміни пов'язані зі зниженням ролі акціонерної форми контролю (холдингов, перехресних володінь акціями) й підвищення ролі міжфірмової взаємодії [3, 8]. Традиційні ієрархічні й бюрократичні форми організації й управління в більшості випадків не відповідають зростаючим вимогам до сучасних підприємств відносно їх спроможності до швидких змін, навчання й модернізації [1]. Деякі автори навіть відзначають, що сучасне підприємство слід розглядати лише як підрозділ у складі неформальної бізнес-групи, а всі взаємини між економічними агентами в економіці відбуваються не між підприємствами-юридичними особами, а між неформальними бізнес-групами, які, як правило, не мають закріпленого юридичного статусу [5, 6].

Підприємства, які диверсифікують свій бізнес через поглинання або створення нових бізнес-одиниць, прагнуть, комбінуючи різні на-